

**A SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR
CONVENÇÃO COLETIVA NO PÓS-REFORMA TRABALHISTA: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE DO
TRABALHADOR E SEUS EFEITOS**

***THE SUPPRESSION OF THE INTRA-WORKING-DAY BREAK BY
COLLECTIVE AGREEMENT IN THE POST-LABOR REFORM: AN
ANALYSIS BASED ON THE LEGAL PROTECTION OF WORKERS'
HEALTH AND ITS EFFECTS***

Lívia Schiavinoto Borges¹

Daniela Helena Suncini Petroni²

Rita de Cássia Ezaías³

RESUMO

A Reforma Trabalhista promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre as quais se destaca a ampliação da flexibilização para a supressão do intervalo intrajornada. Diante dessa mudança, o presente artigo analisa os impactos da redução do intervalo destinado ao descanso e à refeição sobre a saúde do trabalhador. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, com fins exploratórios e descritivos, utilizando a revisão bibliográfica e documental como procedimentos metodológicos. O recorte temporal abrange os períodos anteriores e posteriores à Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017). Os resultados demonstram que o intervalo intrajornada constitui um importante mecanismo de limitação da jornada de trabalho, assegurando a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, por se

¹ Advogada. Pós-graduanda em Direito Civil e Direito Processual Civil (UNAERP). Pós-graduanda em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais (EPD). Graduada em Direito (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa: Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP. E-mail: liviaschiavinotoborges@gmail.com. Lattes id: <https://lattes.cnpq.br/0155140162725096>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0364-1887>.

² Advogada e sócia do escritório Suncini e Petroni Sociedade de Advogados. Pós-graduanda em Direito Previdenciário (FDRP-USP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (FDRP-USP). Graduada em Direito (UNIP). Membro do Grupo de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) – FDRP/USP. E-mail: danielasuncini@gmail.com. Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/7326130274913950>. E-mail: danielasuncini@gmail.com

³ Advogada. Mestre em Direito (FDRP - USP), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP), Graduada em Direito (ITE). Membro dos Grupos de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) – FDRP/USP, Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP e Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT) - FD/USP. E-mail: <ezaiasrita@gmail.com>. Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/8460326858627065>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2112-9623>. E-mail: ezaiasrita@gmail.com

tratar de um instituto voltado à recuperação das forças físicas e à preservação da higidez mental do obreiro. A avaliação de impacto na saúde e a limitação constitucional da autonomia coletiva configuram instrumentos relevantes para mitigar danos e fortalecer a tutela da saúde e da segurança no trabalho

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Supressão do Intervalo Intrajornada. Flexibilização. Autonomia Coletiva. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The Labor Reform introduced several changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), notably the increased flexibility to eliminate the intra-workday break. Given this change, this article analyzes the impacts of reducing the rest and meal break on workers' health. The research adopted a qualitative approach, with exploratory and descriptive purposes, using bibliographic and documentary reviews as methodological procedures. The time frame covers the periods before and after the Labor Reform (Law No. 13,467/2017). The results demonstrate that the intra-workday break constitutes an important mechanism for limiting the workday, ensuring the protection of workers' health and safety, as it is an institution aimed at restoring physical strength and preserving their mental health. Health impact assessment and the constitutional limitation of collective autonomy constitute relevant tools for mitigating harm and strengthening the protection of health and safety at work.

Keywords: Labor Reform. Abolition of Intra-Workday Breaks. Flexibility. Collective Autonomy. Workers' Health.

1 INTRODUÇÃO

A intensificação e a complexidade cada vez maior das relações de trabalho no Brasil têm demonstrado, de modo claro e incontestável, que a saúde e segurança no ambiente laboral ocupa posição essencial para a construção de uma sociedade mais igualitária, pautada no valor social do trabalho e na dignidade da pessoa humana, elementos estruturantes desse Estado Democrático.

Sob a perspectiva da possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada, esse estudo tem como objetivo abordar a alteração da Consolidação da Leis do Trabalho implantada a partir da promulgação da Lei n. 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, no que tange a implicações na saúde do trabalhador. O intervalo intrajornada constitui um importante limitador para a jornada de trabalho, garantindo proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, pois garante a recuperação da força física e a higidez mental do obreiro do funcionário, bem como proporciona tempo de relaxamento no meio da jornada de trabalho e desconexão. Dessa forma, salvaguarda também o direito à vida ao tutelar a integridade mental e física.

A partir desse panorama, a delimitação temporal do estudo compreende o período pré e pós-reforma trabalhista, ocorrida com a publicação da Lei 13.467 em 2017, bem como a preocupação com as consequências de normas que reduzam o intervalo intrajornada para a saúde do trabalhador. Quanto à delimitação temática, a análise centra-se na possibilidade de maior flexibilização na supressão da pausa para descanso e refeição por meio de acordo ou convenção coletiva, com a prevalência do negociado sobre legislado e seus reflexos para a saúde do trabalhador.

Outrossim, a escolha do tema justifica-se pela urgência na implementação de ferramentas que possam minimizar os efeitos com relação à flexibilização da supressão do intervalo intrajornada, tendo em vista os drásticos prejuízos que podem ser gerados na saúde do trabalhador. Nesse sentido, torna-se evidente a necessidade de ferramentas que protejam a saúde no trabalho diante da possibilidade de redução do intervalo intrajornada, haja vista que até a elaboração desse artigo a norma não foi declarada inconstitucional.

A partir desse cenário, a pergunta-problema que orienta o estudo é: como a autonomia coletiva pode atuar para proteger a saúde do trabalhador diante da flexibilização para supressão do intervalo intrajornada? Com base nessa indagação, define-se como objetivo geral investigar de que maneira a autonomia coletiva pode atuar na proteção saúde do trabalhador diante da flexibilização para supressão do intervalo intrajornada.

Como desdobramentos desse objetivo geral, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: (1) identificar as principais alterações normativas introduzidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista); (2) analisar os impactos na saúde do trabalhador diante da flexibilização do intervalo intrajornada; (2) avaliar, por meio de revisão bibliográfica e documental, a limitação da autonomia coletiva por meio de medidas que protejam a saúde do trabalhador diante da possibilidade de supressão do intervalo intrajornada.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, assim como método dedutivo. Serão utilizados os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental, com base em fontes científicas e institucionais sobre saúde do trabalhador e redução do intervalo intrajornada. As principais bases de consulta incluem *Scielo*, sites oficiais, obras literárias e repositórios acadêmicos como o da USP.

Tendo apresentado a temática aqui elencada, a estrutura do artigo está organizada em três partes. No primeiro capítulo tratará sobre o instituto do intervalo intrajornada e o regramento concedido pela Reforma Trabalhista. No segundo capítulo, argumentar-se-á a respeito das alterações mais relevantes da Lei 13.467/2017 com relação à redução do intervalo intrajornada e seus reflexos na saúde do trabalhador. Já o terceiro apresentará ferramentas para

limitar a autonomia coletiva diante da flexibilização do intervalo intrajornada, com base em estudos da literatura e documentos institucionais.

2 O INTERVALO INTRAJORNADA E A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista decorrente da Lei n.º 13.467/2017 trouxe alterações para o universo normativo trabalhista. Sob a ótica da possibilidade de redução do intervalo intrajornada, o presente estudo analisa as modificações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467/2017 — a chamada Reforma Trabalhista — e seus reflexos sobre a saúde do trabalhador. A referida reforma promoveu significativas mudanças no ordenamento jurídico trabalhista, entre as quais se destaca a flexibilização da pausa para descanso e refeição, permitindo sua redução mediante negociação coletiva. Essa nova configuração jurídica insere-se em um contexto mais amplo de prevalência do negociado sobre o legislado, o que impacta diretamente a tutela da dignidade humana e do valor social do trabalho, princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito.

Ainda que a legislação anterior já admitisse, em hipóteses excepcionais, a redução do intervalo intrajornada, a Reforma Trabalhista ampliou essa possibilidade, facilitando sua implementação por meio de acordos ou convenções coletivas. Tal flexibilização, contudo, suscita preocupações quanto à efetividade dos direitos sociais trabalhistas, especialmente os relacionados à proteção da saúde, à prevenção de riscos e à promoção de um meio ambiente laboral equilibrado.

Salienta-se que o ordenamento jurídico prevê alguns intervalos para o trabalhador, sejam eles entre uma jornada e outra (intervalo interjornada), ou durante a jornada de trabalho (intervalo intrajornada), ou, ainda, dentro de uma semana (descanso semanal remunerado-DSR) ou ano (férias). Esse estudo traz uma reflexão crítica e jurídica a respeito do intervalo intrajornada, o qual ocorre durante uma jornada de trabalho, e a possibilidade de sua redução por negociação coletiva.

Para Romar (2018, p. 352), correlaciona o intervalo intrajornada com a restauração do trabalhador e, conseqüentemente, com a segurança e saúde ocupacional. E define-o:

Os intervalos intrajornadas períodos de descanso regularmente concedidos durante a jornada de trabalho, em que o empregado deixa de trabalhar e de estar à disposição do empregador. (...) Os intervalos intrajornadas visam permitir que o empregado recupere suas energias durante os períodos de cumprimento da jornada de trabalho.

Kroemer e Grandjean (2005) acrescenta que o intervalo intrajornada é crucial para se manter a produtividade e qualidade da produção mediante a recuperação de sua condição

fisiológica, devendo ser rigorosamente respeitado pelo empregador, o qual sofrerá penalidades pela não observância.

O intervalo intrajornada, também conhecido como intervalo para descanso e refeição, deve ter sua duração mínima de 01 (uma) hora e máxima de 2 (duas) horas para a jornada acima de 6 (seis) horas diárias, conforme determina o artigo 71 da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT. Para o labor realizado entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas, o intervalo deve ser de no mínimo 15 (quinze) minutos, sem, contudo, computar na duração do trabalho. Destaca-se que a limitação de até 2 (duas) horas aplica-se para a zona urbana, já na zona rural é permitido ultrapassar esse limite, podendo ser utilizada uma pausa de 3 (três) e 4 (quatro) horas (Silva, 2009).

Embora a proteção estava amparada em instrumento normativo, a redução de intervalo para repouso e refeição já era permitida. Todavia, a referida norma exigia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para a alteração. Estando, ainda, condicionada a organização de refeitórios e a inexistência de prorrogação de horas. Logo, se houvesse prestação de horas extras não seria possível a redução do intervalo intrajornada. (Silva, 2015). Nessa ótica, a possibilidade de alteração estava subordinada a análise do órgão público, que seria o responsável técnico para avaliar possível danos ou prejuízos à saúde do trabalhador, tendo em vista a proteção no âmbito nacional e internacional sobre o tema.

Diante da importância que o intervalo de descanso e refeição (inrajornada) possui no corpo normativo brasileiro, o descumprimento conduz ao pagamento de hora extraordinária (§4º, de art. 71, da CLT). No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) havia definido que a supressão do intervalo intrajornada resultava no pagamento integral do referido intervalo, acrescidos de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme previsão no item I, da Súmula 437, do TST (Brasil, 1943, 2012).

Na esteira das alterações normativas em prol de crescimento econômico, convém destacar que a legislação trabalhista sofreu significativa alteração com a promulgação da Lei n. 13.467/2017 que trouxe mais de cem artigos modificados na CLT (Pessoa, 2017). Para corroborar isso, cita-se a inclusão na CLT do artigo 611-A, inciso III, o qual traz a possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a seis horas por meio de convenção ou negociação coletiva, mantendo-se um intervalo mínimo de trinta minutos, determinando, então, a prevalência do negociado sobre o legislado (Delgado, 2019).

De igual modo, o artigo 71, §4º, da CLT, também sofreu alteração, repercutindo em ampla discussão nos Tribunais Trabalhistas quanto à sua finalidade. Antes da reforma trabalhista entendia-se que o percentual de 50% (cinquenta por cento) acrescido pelo trabalho

realizado nos intervalos intrajornada era parte de sua remuneração, mas após a alteração legislativa passou a ter caráter indenizatório. Nesse sentido, Martinez (2020, p. 491) esclarece:

(...) que a partir da vigência da Lei n.13.467/17, a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implicará apenas no pagamento do período suprimido com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Mais que isso, nota-se que a nova redação prevê o pagamento de natureza indenizatória desse período suprimido e não mais o pagamento de natureza remuneratória como antes entendia o TST.

Nessa linha argumentativa, a reforma trabalhista também foi alterando o posicionamento da Súmula n. 437, que buscava coibir a supressão do intervalo intrajornada, acrescido da indenização paga ao empregado a respeito da não concessão ou concessão parcial do instituto exposto anteriormente, transcrita no item I e III (BRASIL, 2012) acabou gerando discussões a respeito do conflito entre as normas. No entanto, a proteção estabelecida foi rompida em 2025, pois o TST cancelou por perda de eficácia a partir da publicação da Lei n.º 13.467 (Brasil, 2017, 2025).

Cumprido frisar que a súmula anunciava a possibilidade de invalidar qualquer cláusula de convenção ou acordo que contrariasse os limites determinados na norma trabalhista, de forma que a previsão inclusa no artigo 71 da legislação anteriormente citada, dá ênfase a questões de saúde, higiene e segurança do empregado.

Umas das justificativas para a redução do intervalo está contida no parágrafo único do artigo 611-B que traz a recusa da natureza do intervalo intrajornada como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Carvalho (2020) explica que a possibilidade de diminuição por meio de convenção coletiva, foi motivada com o objetivo de ajustar a jornada de trabalho em ocasiões de desemprego, pois as crises não estão previstas no sistema de leis positivado. Além disso, almejava-se a supressão das necessidades de organização da produção em determinados setores.

Porém, tais alterações advindas da reforma trabalhista, as quais possibilitam uma maior flexibilização à redução do intervalo intrajornada, produzem efeitos impactantes para a saúde do trabalhador, além de gerar uma ampla discussão sobre a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais serão abordados nos próximos capítulos.

Dessa forma, o intervalo intrajornada não representa simples dispensa temporária do trabalho, mas um mecanismo essencial de recuperação física e mental do empregado, contribuindo para a prevenção de doenças ocupacionais e para a manutenção do bem-estar psicossocial. Sua supressão ou redução indiscriminada compromete a higidez do trabalhador, podendo desencadear distúrbios físicos e psicológicos decorrentes do prolongamento da

jornada e do ritmo intenso de trabalho, configurando violação ao direito fundamental ao descanso e à saúde.

3 A SUPRESSÃO DO INTERVALO E SEUS EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A crescente flexibilização das regras sobre a jornada de trabalho fragiliza a possibilidade de se estabelecer parâmetros claros para a duração do labor. Nessa lógica, os intervalos de descanso possuem grande relevância por se tratarem de importantes limitadores para a jornada de trabalho, garantindo proteção à saúde e a segurança dos trabalhadores.

Isso porque, a fruição do intervalo se trata de descanso obrigatório e “permite ao trabalhador a recuperação das forças empregadas na atividade produtiva, assim como fornecer-lhe o tempo necessário para o desenvolvimento de atividades sociais, familiares, religiosas, etc.” (Fita Ortega, 1999. p. 51).

Segundo Russomano (1957, p. 1999) desde o século XIX o intervalo intrajornada “têm por objetivo desviar a atenção do empregado do trabalho desenvolvido por várias horas, diminuir-lhe a fadiga, de permitir-lhe a refeição”. No mesmo sentido, Silva (2015) enfatiza que os descansos durante a jornada de trabalho possibilitam a recuperação física ao trabalhador e a distração mental, desconectando-o do ambiente laboral. A desconexão é um direito fundamental garantido pela Constituição da República de 1988 como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Outrossim, Delgado (2015, p. 868) aponta que o intervalo intrajornada garante ao trabalhador a recuperação de suas forças e energia, bem como proporciona tempo de relaxamento durante a jornada de trabalho, garantindo-lhe, também, integridade mental e física. Com efeito, o intervalo visa a proteção da saúde e segurança de trabalho, sendo um limitador para a preservação da hígidez e o bem-estar do trabalhador na prestação de serviço.

Corroborando a linha argumentativa, Silva (2015, p. 186) explica que uma pessoa precisa se alimentar para repor suas energias e enfatiza

estudos da Fisiologia demonstrando haver limites temporais mínimos para que essa recomposição seja satisfeita... no curso da jornada de trabalho, é necessário interrompê-la, dosando o trabalho efetivo com pausas *cientificamente* aplicadas, no interesse imediato do empregado e inclusive do empregador. De tal maneira que não se trata de um capricho da lei, a qual fixa os limites mínimos de descanso respaldada por aspectos técnicos, definidos pela *investigação científica* a respeito da matéria.

Dessa maneira, não se pode negar que o direito ao descanso intrajornada é um direito fundamental para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, sendo um dos

meios de limitação à jornada diária de trabalho. Ademais, o descumprimento do intervalo intrajornada gera ao trabalhador o direito ao recebimento das horas extras correspondentes ao período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, com possibilidade de fiscalização trabalhista que implicarão em multas administrativas e risco de passivo trabalhista em ações coletivas.

Já no âmbito da saúde, importa destacar que o intervalo intrajornada é ferramenta de prevenção e controle do estresse, pois reduz os efeitos psicológicos indevidos, os quais dificultam a relação multiprofissional no ambiente de trabalho. Ademais, o intervalo também reduz o risco de eventos cardíacos, pressão arterial, de diabetes mellitus, hipercolesterolemia, entre outras doenças (Veras, 2018).

De igual modo, a fruição do intervalo para descanso e refeição de forma integral proporciona uma alimentação com calma, uma digestão adequada, evitando-se, com isso, doenças gastrointestinais, obesidade e, até mesmo, doenças renais, além da recuperação física e mental ao retornar de seu intervalo descansado (Amancio, 2017).

Em complementação, Santos, Galleguillos e Trajano (2019) trazem a reflexão acerca das longas jornadas de trabalho no sentido de que esse evento gera aumento na repetitividade, maior esforço musculoesquelético, posturas impróprias, ritmo de trabalho inadequado, monotonia, aumento de condições estressantes, entre outros. Ao passo que a ausência de intervalo no trabalho aumenta o risco de Lesões por Esforço Repetitivo LER, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, depressão, transtorno de ansiedade, tendinites, dores e limitações de movimentos, acidentes, doenças gastrointestinais, entre outras doenças.

Outrossim, ressaltam que o

tempo de exposição do trabalhador [...], sem um período de descanso para a recuperação musculoesquelética, aumenta as possibilidades de desenvolver alguma patologia. [...] A pausa é um importante fator de prevenção, uma vez que o descanso configura o tempo necessário para que haja recuperação da estrutura corpórea que foi superestimulada” (Santos, Galleguillos, Trajano, 2019, p. 82 e 89).

Grossi e Miraglia (2018) acrescentam que a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, trazida pela Reforma Trabalhista, pode gerar malefícios à saúde do trabalhador, podendo aumentar o risco de acidentes, interferindo com isso na qualidade e na dignidade de sua vida.

Nesse contexto, observa-se que a Carta Constitucional de 1988 garante a todo empregado a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII, do art. 7º). Diante disso, observa-se a inconstitucionalidade da reforma

trabalhista no que tange à flexibilização do intervalo intrajornada, tendo em vista que a ordem interna traz claramente o direito ao meio ambiente saudável e diminuição dos riscos inerentes do trabalho norteadas pelo alicerce do valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, Villatore e Ferraz (2018) ressaltam que a Súmula 437 do TST, a doutrina e a jurisprudência traz a percepção de que as normativas relacionadas ao intervalo intrajornada compõem norma de segurança e higidez do subalterno, o que nos remete a inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B da CLT.

Outrossim, em 2018, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual ocorrida em Brasília, foi aprovado o Enunciado 34 firmando duas teses a respeito do intervalo intrajornada:

INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA.

I. Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017). II. O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição (ANAMATRA, 2018).

Sob esse viés, observa-se, claramente, a inconstitucionalidade da reforma trabalhista no que tange à redução do intervalo intrajornada, pois representa, positivamente, norma de saúde e segurança no trabalho e constitui um direito fundamental. Ademais, as normas internacionais acompanham esse raciocínio.

Por conseguinte, usufruir integralmente do intervalo intrajornada possibilita o desenvolvimento das atribuições com qualidade, a manutenção do desempenho do trabalhador, acarretando a redução de acidentes e doenças ocupacionais, bem como outras doenças. O trabalho representa uma das facetas do homem, não sendo razoável a deflagração de prejuízos ou danos a sua saúde por ação empresarial e estatal. A situação não pode ser induzida sem uma avaliação de cada atividade laboral e das consequências desencadeadas.

4 AUTONOMIA COLETIVA VERSUS PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Diante desse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017, ao permitir que o intervalo intrajornada seja reduzido por meio de negociação coletiva (artigo 611-A, III, da CLT), criou uma situação de tensão entre a autonomia das negociações coletivas e a garantia dos direitos fundamentais à saúde e ao descanso dos trabalhadores. Além disso, trouxe à tona a importância de manter um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, que promova o bem-estar do

trabalhador. Nesse cenário, o grande desafio atual é criar regras jurídicas e institucionais que sejam capazes de equilibrar a liberdade de negociar com a proteção à saúde do trabalhador, buscando unir a flexibilidade que melhora a produtividade com a necessidade de preservar direitos sociais importantes.

Segundo Delgado (2019), a autonomia coletiva deve ser vista como uma ferramenta para ampliar os direitos sociais, nunca como um meio de diminuir ou eliminar esses direitos. Paralelamente, destaca-se o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual tem como base o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (incisos III e IV, do art. 1º da CF) – fundamentos desse Estado Democrático de Direito. Por isso, a negociação coletiva só é considerada válida se respeitar esses princípios basilares (Barros, 2010).

Com efeito, a compatibilização entre negociação e saúde laboral deve partir da função socioambiental do trabalho estabelecida na norma constitucional (art. 225, caput), bem como nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente as Convenções nº 155 e 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses instrumentos internacionais estabelecem a instituição de política nacional sobre segurança e saúde ocupacional, assegurando a participação de trabalhadores e empregadores nas decisões. E define que a aplicação de leis e regulamentos sobre essa temática demandam avaliação e inspeção técnica (Brasil, 1988; OIT, 1981, 2006).

A referida convenção adota uma concepção de saúde de caráter mais objetivo, afastando-se da noção de “completo bem-estar” preconizada pela OMS. Contudo, o texto também enfatiza que a saúde compreende aspectos tanto físicos quanto mentais. Ademais, em seu artigo 4º, impõe aos Estados signatários o dever de instituir uma política nacional voltada à segurança, à saúde e ao meio ambiente do trabalho, com o propósito de prevenir acidentes e prejuízos à integridade do trabalhador, por meio da diminuição dos riscos existentes no ambiente laboral.

Nesse cenário, ressalta-se que a Convenção nº 187 da OIT, de 2006, institui o marco promocional voltado à segurança e à saúde no trabalho. Seu propósito central consiste em fomentar a melhoria contínua das condições de segurança e saúde ocupacional, com foco na prevenção de acidentes, enfermidades e mortes relacionadas ao trabalho (OIT, 2006).

Nesse cenário, convém destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação, passou a adotar instrumentos voltados à saúde laboral de modo indireto, especialmente ao abordar temas como a limitação da jornada de trabalho. Assim, essa entidade define parâmetros fundamentais de saúde e condições de trabalho, vinculando-os a indicadores mínimos de agravos físicos — como a surdez ocupacional —, bem como a

exposição a agentes químicos e biológicos. Cabe destacar, ainda, que, a partir da Declaração do Centenário da OIT, de 16 de setembro de 2019, a segurança e a saúde no trabalho foram reconhecidas como princípio e direito fundamental, ampliando os direitos já previstos na Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 2022; Silva, 2021).

Sob essa égide, uma cláusula coletiva que reduza o intervalo intrajornada estará ferindo a saúde, já que essa pausa tem como objetivo o descanso, a alimentação, bem como a higidez física e mental do trabalhador. Assim, não há como admitir que essa norma seja válida sem prévia avaliação técnica do impacto, posto que essa diretriz atingiria o direito à saúde do trabalhador e ao meio ambiente laboral equilibrado, contrariando as diretrizes internas e as obrigações internacionais de prevenção de riscos.

Diante desse quadro, uma alternativa inicial para harmonizar os interesses em tensão consiste na implementação de cláusulas coletivas que dependam de avaliação de impacto na saúde (AIS), como o modelo de Avaliação de Impacto em Saúde (*Health Impact Assessment*) proposto pela Organização Mundial da Saúde. Trata-se de uma ferramenta que oferece aos formuladores e demais partes envolvidas uma visão ampla dos possíveis impactos que determinadas intervenções, políticas ou projetos podem gerar sobre a saúde (WHO, 2023; 2024).

A título de exemplo, eventual necessidade de redução de intervalo intrajornada em uma atividade laboral que exija esforços repetitivos, como os coletores de lixo, demanda uma avaliação ergonômica e médica prévia. Além disso, é possível a realização de monitoramento após a implantação da redução de intervalo, pois a alteração pode acarretar acidentes de trabalho em razão da atenção que uma determinada tarefa exija, bem como doenças ocupacionais. Tudo isso com o objetivo de verificar a existência de danos ou prejuízos ao meio ambiente laboral e à saúde do trabalhador.

Nessa linha argumentativa, Costa, Costa e Cintra (2018) afirmam que a minoração do intervalo para descanso e refeição acarreta danos à saúde física e mental, refletindo de forma negativa na qualidade de vida do obreiro e de sua família, bem como desencadeando em acidentes do trabalho e adoecimento ocupacional, como a possibilidade de estresse ocupacional.

De igual modo, Cardoso e Lima (2020) afirmam que é estabelecido um campo fértil para os problemas de saúde do trabalhador quando esses são compelidos a ultrapassar seus limites, levando a acidentes de trabalho graves e fatais. Ressaltam a possibilidade do acometimento de doenças decorrentes de transtornos mentais, gastrites e hipertensão, as quais

geralmente são desvinculadas do trabalho, dificultando a comprovação do nexo de causalidade. Há, ainda, os prejuízos sociais e familiares, como irritabilidade, isolamento e agressividade.

Na esteira da negociação coletiva - processo de negociação voluntária entre um ou mais empregadores (ou suas organizações) e uma ou mais organizações de trabalhadores, é importante salientar que o estudo não tem como objetivo descredibilizá-la. Trata-se, na verdade, de um instrumento significativo para a construção do diálogo social entre trabalhadores e empregadores, bem como efetivação de direitos sociais, especialmente, diante das novas formas de trabalho no mundo contemporâneo (Nações Unidas, 2022).

Cabe frisar que a livre associação sindical é um direito fundamental, assim como a negociação coletiva, no âmbito internacional e nacional. E sob esse aspecto, a autonomia coletiva é essencial para regulação do tempo de trabalho, para definição do tempo de descanso, para regulação do direito à desconexão e identificação de novos controles diante dos avanços tecnológicos no ambiente laboral e uso da inteligência artificial.

Outro ponto a ser destacado é a negociação coletiva diante do trabalho nas plataformas digitais que exigem novas formas de controle e o direito à desconexão em razão da hiperconexão que o mundo contemporâneo impõe. A OIT (2018) destaca que a gestão algorítmica e a automação introduziram novas formas de controle e intensificação laboral, tornando o trabalho mais eventual e inseguro, como as plataformas de motoristas por aplicativos, os denominados uberizados.

Nesse contexto, impõe-se a necessidade de transparência nas informações e de uma atuação sindical efetiva, a fim de estabelecer diretrizes para o uso de plataformas digitais e da inteligência artificial. Para isso, é essencial investir na capacitação das entidades sindicais, de modo a fortalecer o exercício da autonomia coletiva, que não deve se limitar a interesses econômicos. Tal processo demanda qualificação técnica e suporte especializado, com a colaboração dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs).

Para a consolidação de uma tutela coletiva eficaz e tecnicamente embasada demanda a adoção integrada de diversas medidas, entre as quais: a limitação constitucional da autonomia coletiva, de modo a impedir a renúncia a direitos ligados à saúde e segurança; a exigência de avaliações ergonômicas e médicas prévias como condição de validade para cláusulas que reduzam pausas, assegurando a integridade física e mental dos trabalhadores; a garantia de transparência e auditoria sindical nos sistemas digitais de controle; a criação de comitês paritários permanentes de saúde e segurança; bem como o fortalecimento da capacitação técnica sindical em ergonomia e saúde ocupacional (OIT, 2018, 2019).

Desse modo, é possível conceber uma autonomia coletiva constitucionalmente orientada, que preserve a saúde e a dignidade humana, reafirmando o trabalho como valor fundamental da República e condição de cidadania social na era da Inteligência Artificial. Por derradeiro, considerando que a maior flexibilização na redução do intervalo intrajornada, trazida pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), ocasiona prejuízos ao bem-estar do trabalhador e seu desempenho fica comprometido, desencadeando maior risco a acidentes e doenças ocupacionais. Ademais, se o Estado Brasileiro admitir que a saúde do obreiro seja tratada como objeto negociável, haverá uma literal afronta aos direitos básicos do trabalhador e a garantias constitucionais, como a redução de riscos no ambiente do trabalho com normas de saúde, higiene e segurança.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa investigou de que maneira a autonomia coletiva pode atuar na proteção saúde do trabalhador diante da flexibilização para redução do intervalo intrajornada, tendo em vista as implicações na saúde do trabalhador brasileiro.

A partir da análise normativa e dos estudos teóricos levantados, foi possível constatar que há caminhos para proteção da saúde do trabalhador diante da flexibilização da supressão do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista, como a avaliação de impacto na saúde proposta pela Nações Unidas, que traz a possibilidade analisar, avaliar os riscos, bem como monitorá-los. Ademais, a limitação constitucional da autonomia, sem ferir o direito, constitui outra possibilidade, pois a negociação coletiva é válida, assim como a definição de cláusulas coletivas, desde que os instrumentos normativos não ataquem a saúde e segurança dos trabalhadores.

Diante disso, qualquer supressão do intervalo intrajornada deve estar acompanhada de ferramentas que analisem os impactos na saúde do trabalhador, avaliem e monitorem periodicamente os riscos à higidez física e mental. Ademais, torna-se imprescindível avaliações ergonômicas e médicas das cláusulas, a capacitação técnica sindical sobre saúde ocupacional, bem como comitês paritários permanentes em saúde e segurança. Tudo com o objetivo de combater ou controlar a flexibilização da supressão do intervalo intrajornada, que preserve a saúde e a dignidade humana.

Recomenda-se a continuidade dos estudos por meio de investigações empíricas, capazes de mensurar os impactos efetivos dessa transformação no contexto organizacional brasileiro após Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

AMANCIO, Felipe Moraes. **Possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos**. 2017, 57 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2017. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/4274>. Acesso em: 05 out. 2025.

ANAMATRA. Reforma Trabalhista: enunciados aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Brasília: ANAMATRA, 2018. p. 1-84. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 11 out 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. 1392 p.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5452, de 1ª de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 02 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 437 do TST**. Intervalo Intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Brasília: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, setembro, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 05 out 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n.º 225, de 30 de junho de 2025**. 2025. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/251919>. Acesso em: 02 out. 2025.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

CARDOSO, Ana Claudia; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 45: e2, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNsq/?lang=pt>. DOI: 10.1590/2317-6369000004118. Acesso em: 01 out. 2025.

COSTA, Belisa Souza; COSTA, Sueli de Souza; CINTRA, Cynthia Leonis Dias. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 16(1): 109-117, jan-mar, 2018. DOI: 10.5327/Z1679443520180097. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>. Acesso em: 03 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 868.

FITA ORTEGA, F. *Límites legales a la jornada de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999. p. 51.

GROSSI, G. V. de S.; MIRAGLIA, L. M. M. **O direito à saúde dos trabalhadores e o intervalo intrajornada: considerações acerca da negociação coletiva e da Reforma Trabalhista à luz da Constituição**. In: IV Congresso de Estudos Jurídicos.

KROEMER Karl H. E.; GRANDJEAN Etienne. **Manual de Ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem**. 5 ed. Bookman, 2005, p. 173.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 491.

NAÇÕES UNIDAS no Brasil. **Acordos coletivos são tema de novo relatório da OIT**. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/180505-acordos-coletivos-s%C3%A3o-tema-de-novo-relat%C3%B3rio-da-oit>. Acesso em: 02 de out. 2025.

PESSOA, Raissa Moura Jonas. **A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e suas implicações na jornada de trabalho**. 2017. 56 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas) Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/11457>. Acesso em: 05 out 2025.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 352.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 4. ed. rev., aum. e atual. Rio de Janeiro: José Konfino, 1957. v. 1. p. 199.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. v. 2. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 56, 75.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista TST**, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 182-213, out/dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100337>. Acesso em: 05 de outubro de 2025.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho Aplicado: saúde do trabalho e profissões regulamentadas**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 560 p.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 1981. **Convenção n. 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c155-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores>. Acesso em: 02 out. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2006. **Convenção n. 187 sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187. Acesso em: 02 out. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2018. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/plataformas-digitais-e-o-futuro-do-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2018. **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/futuro-do-trabalho-no-brasil-perspectivas-e-dialogos-tripartites>. Acesso em: 30 set. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2019. **Trabalhar para um futuro melhor – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/2HUf93t>. Acesso em: 30 set. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2022. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

VERAS, Darla Biondi Nery. **Impacto na saúde do trabalhador com a redução do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista: quais seriam as consequências sociais e a provável solução?** 2018. 91 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2018. Disponível em: <https://revistas.faculdaadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/922>. Acesso em: 05 set. 2025.

WHO. World Health Organization. 2023. **Policy briefs on health impact assessments and incorporating health into environmental assessments: na overview**. Disponível em: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2023-8253-48025-71135>. Acesso em: 01 out. 2025.

WHO. World Health Organization. 2024. **Health-impact-assessment HIA and its role in decision making**. Disponível em: [https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/the-role-of-health-impact-assessment-\(hia\)-in-decision-making](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/the-role-of-health-impact-assessment-(hia)-in-decision-making). Acesso em: 01 out. 2025.

Submetido em 13.10.2025

Aceito em 16.10.2025